

# Le CUI (contrat unique d'insertion)

**doit être mis en place au 1er janvier 2010.**

## **Textes de référence :**

- Code du travail :                   Articles L 5134-19-1 à L 5134-19-5 et D 5134-14 à D 5134-25 pour le contrat unique  
  Articles L 5134-20 à L 5134-30-2 et R 5134-26 à R 5134-50 pour le CAE
- Loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion
- Décret n° 2009-1442 du 25 novembre 2009 relatif au contrat unique d'insertion, JO 26 novembre, p. 20331
- Circulaire DGEFP n° 2009-42 du 5 novembre 2009
- Arrêté fixant le montant de l'aide de l'Etat pour les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) et les contrats initiative emploi (CIE) du contrat unique d'insertion

L'instauration du revenu de solidarité active (RSA) entraîne une réforme des actuels contrats de droit privé qu'avaient les emplois de vie scolaire (EVS) dans les écoles.

Au premier janvier 2010 est créé un **contrat unique d'insertion, le CUI, en remplacement des contrats aidés existants**. Le CUI sera un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) pour le secteur non marchand, en l'occurrence les écoles. Le contrat d'avenir est quant à lui abrogé au 1er janvier 2010.

L'objectif général est que l'insertion sociale et professionnelle devienne un "impératif national", mais aussi que les politiques d'insertion relèvent de la responsabilité des départements. Cela entraînera un élargissement du périmètre des compétences des conseils généraux qui ne sera plus limité à celui des anciens bénéficiaires du RMI.

C'est le Préfet de région qui détermine la participation financière maximum de l'Etat et/ou du département, l'éducation nationale finançant le complément. Pour les bénéficiaires du RSA, les taux de prise en charge dépendent en partie de la politique du conseil général.

Le **CAE/CUI** (c'est ainsi qu'il est nommé par la DAF pour ne pas confondre avec le CAE « ancienne formule ») s'adresse aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. Cela recouvre les actuels CAE et CAV, ainsi que les bénéficiaires de minima sociaux.

La loi prévoit que le CUI puisse être conclu en CDD ou en CDI. Mais d'ores et déjà, « *compte-tenu des modalités de financement de ces contrats* », l'Education nationale écarte la possibilité de conclure des CDI...

**Durée hebdomadaire du travail : 20 heures**, comme pour l'ancien CAE. **Mais il est possible de moduler**, dans la limite hebdomadaire de prise en charge fixée par le Préfet de région. L'Education nationale y voit « *de nombreux avantages au regard des périodes de fermeture des établissements* »... A suivre donc.

**Le CAE/CUI est fixé pour une durée minimale de 6 mois, et renouvelable dans la limite de 24 mois maximum.**

La durée maximale de 24 mois peut être portée, par avenants successifs d'un an au plus, à **60 mois** pour :

- **un salarié âgé d'au moins 50 ans** bénéficiaire du RSA, de l'ASS, de l'ATA ou de l'AAH ou pour une personne reconnue travailleur handicapé. **La condition d'âge est désormais satisfaite dès lors que le salarié a atteint l'âge de 50 ans pendant les deux années de la convention.** Par exemple, la convention d'un salarié en CAE, bénéficiaire de l'ASS et âgé de 48 ans au moment de la conclusion du contrat pourra, à l'issue des 24 mois de la convention, être prolongée jusqu'à 60 mois.
- permettre à un salarié **d'achever une action de formation professionnelle** en cours de réalisation et définie dans la convention initiale. La durée de cette prolongation ne peut excéder le terme de l'action concernée.

Plus aucun CAE « ancienne formule » ou CAV ne peut être conclu après le 1er janvier. **Mais un CAE ou CAV qui peut prétendre à un renouvellement de son contrat pourra se voir proposer un CAE/CUI prenant en compte la durée du précédent contrat.** Par ailleurs, la durée de travail hebdomadaire devra rester identique à l'actuelle de telle sorte qu'il n'y ait pas perte de rémunération. Par exemple, **un CAV renouvelé en CAE/CUI continuera à faire 26 heures hebdo.**

*Une convention tripartite* entre l'employeur, le salarié et le prescripteur (conseil général si l'employé est bénéficiaire du RSA, l'Etat dans les autres cas) est signée au moment de l'embauche.

Cette convention fixe les modalités *d'orientation et d'accompagnement professionnel* de la personne sans emploi et *prévoit des actions de formation professionnelle et de validation des acquis d'expérience (VAE)* nécessaires à la réalisation du projet professionnel.

#### **Lors de la signature de la convention, un référent et un tuteur doivent être désignés.**

« Art.R. 5134-38.-Dès la conclusion de la convention individuelle, l'employeur désigne un tuteur parmi les salariés qualifiés et volontaires pour assumer cette fonction. « Ce dernier doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans. Exceptionnellement, sur autorisation de l'autorité signataire de la convention, l'employeur peut assurer lui-même le tutorat. Le tuteur ne peut suivre plus de trois salariés en contrat d'accompagnement dans l'emploi.

« Art.R. 5134-39.-Les missions du tuteur sont les suivantes :

« 1° Participer à l'accueil, aider, informer et guider le salarié en contrat d'accompagnement dans l'emploi ;

« 2° Contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;

« 3° Assurer la liaison avec le référent mentionné à l'article R. 5134-37 ;

« 4° Participer à l'établissement de l'attestation d'expérience professionnelle prévue à l'article L. 5134-28-1 avec le salarié concerné et l'employeur.

Les objectifs en terme de formation sont déterminés dans une convention régionale tripartite entre le Préfet de Région, la DRTEFP et le Rectorat. La circulaire de la DAF insiste sur l'aspect qualitatif.

#### **Les actions de formation peuvent être menées pendant ou hors temps de travail.**

**Une attestation d'expérience professionnelle est fournie à la demande du salarié ou au plus tard un mois avant la fin du contrat.**